

STJUE de 26 de febrero de 2015, asunto C-515/13

No hay discriminación por razón de edad en una normativa que establece que no se pague indemnización por despido a trabajadores que tengan derecho a la pensión de jubilación al término de su relación laboral (acceso al texto de la sentencia)

Un empleado continuó trabajando más allá de la edad de jubilación (65 años) para una empresa en Dinamarca, hasta que fue despedido a los 67 años, cuando tenía una antigüedad superior a 12 años. No obstante siguió trabajando en otra empresa del mismo país. Según la ley danesa, **se concede una indemnización especial por despido de un mes de salario a aquellos trabajadores que hubieran estado empleados durante 12 años ininterrumpidamente en la misma empresa** (y de 2 meses de salario en caso de 15 años de servicio y 3 meses para 18 años de servicio). Sin embargo, tal previsión **no es aplicable cuando el trabajador va a cobrar una pensión de jubilación del régimen general**. La empresa que despidió al trabajador **no le pagó la indemnización**, reclamada una vez incorporado al nuevo trabajo.

El TJUE resuelve y contesta lo siguiente sobre la posible discriminación directa por razón de edad, en aplicación de la *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*:

- El derecho a percibir la pensión de jubilación se sujeta a la edad mínima de 65 años, por lo que **existe una diferencia de trato basada directamente en la edad**.
- **Dicha discriminación está justificada objetiva y razonablemente porque pretende facilitar la transición a un nuevo empleo a los trabajadores de mayor edad que dispongan de una antigüedad de larga duración con el mismo empresario**. Se ha demostrado (trabajos preparatorios de la norma) que la limitación de la indemnización a aquellos que no puedan recibir la pensión responde a la premisa de que **las personas que pueden beneficiarse de una pensión de régimen general deciden, por lo común, abandonar el mercado laboral**.
- Los medios para cumplir los objetivos son adecuados y necesarios, **al dirigirse a la protección de trabajadores con una situación delicada en el momento de afrontar una transición a un nuevo empleo** y porque **limitan las posibilidades de abuso de aquellos que efectivamente se vayan a jubilar**.
- Dicha medida no es excesiva, ya que se pondera adecuadamente la protección de los trabajadores de mayor con los de menor edad. Asimismo, **se garantiza que la indemnización se perciba únicamente por aquellas personas para las que está prevista**: los que quieren permanecer en activo pero que por su edad tienen más dificultad para encontrar un empleo.
- En cuanto a la equiparación que la norma da a quienes tienen derecho a la prestación pero no la perciben (como en este caso) con los que efectivamente van a percibirla, se entiende **válida por 2 motivos**: (1) en el sistema danés, **es posible percibir la prestación y seguir trabajando, así como diferirla en el tiempo para obtener una mayor cuantía con posterioridad**, y (2) **al ser la indemnización de un mes, no implica una pérdida significativa de ingresos a largo plazo**.

Por todo ello, el TJUE concluye que la normativa en cuestión no es contraria a la *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000*.